

# PENGARUHKOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMK NEGERI 8 PALEMBANG

**Muchlis Fahmi \*)**  
**Marpinsi**

---

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of Interpersonal Communication, Leadership and the Discipline of the employment of the teacher performance SMK Negeri 8 Palembang. In this study the number of population is 60 people as sample test as samples. Sampling was conducted using the method of saturated sampling technique that sampling is done on the whole of the population. From the results of this study are Interpersonal Communications positive significant effect on employment Discipline Master, Interpersonal Communications positive significant effect on Teacher Performance. Leadership positive and significant effect on employment Teacher Discipline, leadership and significant positive effect on the performance of teachers. Teachers work discipline positive and significant effect on the performance of teachers of SMK Negeri 8 Palembang, and work discipline is mediating variables Interpersonal Communication relation to the performance and discipline of work is mediating variables Leadership relation to performance Discipline variable labor to have value r-square of 0.996, meaning that the variable Disciplinary work can be explained by the construct of Interpersonal Communication and Leadership construct 99,6%. Variable Performance r-square value of 0.255 means that the variable performance can be explained by the construct of Interpersonal Communication, Leadership, and the Discipline of the work amounted to 25.5% Based on these conclusions, if the principal of SMK Negeri 8 Palembang intends to increase Interpersonal Communications to improve the performance of teachers, it is necessary to work through increased Discipline Discipline of work is mediating variables Leadership relationship to performance. So based on these conclusions, if the principal of SMK Negeri 8 Palembang. intends to enhance its leadership to increase performance, it is necessary to work through increased Discipline .. Of the three variables used to see the effect on the performance, ie Interpersonal Communication, Leadership, and the Discipline of the work, all of which have a positive effect on performance ,. But of these three variables, can be prioritized improvement of Leadership. Because of 9 indicators of Leadership., One indicator has a value of loading factor is quite high, namely more than 0.9 .*

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Leadership and the Discipline of the work, performance.*

\*) Dosen FakultasEkonomi UTP

## A. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempercepat modernisasi dalam segala bidang. Berbagai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin kuat sejalan dengan tuntutan reformasi dan globalisasi. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu bersaing untuk menghadapi tantangan di era globalisasi. Perkembangan zaman yang semakin modern juga menuntut adanya peningkatan pendidikan yang sesuai dan sejalan dengan fungsi serta tujuan pendidikan nasional.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam suatu unit lembaga pendidikan yakni memiliki tugas dan tanggungjawab sebagai manajer dan pengendali keputusan organisasi sekolah. Di samping sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas kepemimpinan pendidikan, sebagai manajer, juga sebagai *decision maker*, kepala sekolah sebagai pihak pertama yang menentukan dinamika edukatif

sekolah baik sisi kemajuan maupun kemundurannya. Dalam hal itu, kepala sekolah adalah tenaga kependidikan yang memiliki peran dan fungsi yang signifikan terhadap kualitas pendidikan termasuk dalam hal ini adalah kualitas *output* pendidikan, manajemen pendidikan, kepuasan atas pelayanan kepada para *stakeholder* pendidikan. Dalam proses interaksi antara kepala sekolah dengan guru, dibutuhkan komponen-komponen pendukung yang terkandung di dalam proses komunikasi antara lain seperti sumber/komunikator, *encoding*, pesan, saluran, penerima, *decoding*, respon, gangguan, dan konteks komunikasi.

Selain kepemimpinan, dari segi disiplin kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat, yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Ada beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja yaitu

pertama disiplin preventif yaitu merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri.

Kedua, disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi guru diperlukan pengawasan baik pengawasan dari atasan langsung maupun pengawasan dari diri sendiri. Bertitik tolak dari pendapat di atas, jika guru tersebut memiliki disiplin yang tinggi berarti telah memiliki moral yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya yang berakibat pula pada kinerja yang lebih tinggi.

Proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di SMK Negeri 8 Palembang yang berada di dua tempat dan di dua waktu yaitu di gedung baru yang berlokasi di jalan Panca Usaha 5 Ulu Palembang untuk pagi dan siang dan satunya lagi di gedung SMPN 7 Palembang jalan

A.Yani Lorong Manggis Palembang untuk kelas siang yang membuat komunikasi sering sulit untuk berjalan dengan baik. Begitu juga Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin sangat sulit untuk mengontrol KBM tersebut yang berada di dua tempat sekaligus, sehingga disiplin para guru pun akan menjadi lemah tanpa Pengawasan dan Komunikasi.

Kinerja guru dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari kinerja guru SMK Negeri 8 Palembang dilihat kurang optimalnya kinerja guru dalam menyelesaikan tugas di sekolah, Masih kurangnya komunikasi yang terjadi antarkepala sekolah dan guru, belum optimalnya kepemimpinan kepala sekolah yang masih kurang dalam melibatkan partisipasi guru, belum optimalnya disiplin kerja dalam hal Kehadiran dan ketepatan waktu jam bekerja sering terlambat atau bahkan tidak masuk., dan sumber daya yang tersedia belum memadai sehingga membawa dampak kepada peningkatan kualitas kinerja di sekolah dan menurunnya produktifitas kerja guru sehingga

membawa pengaruh terhadap kinerja sekolah

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul

**“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja serta dampaknya pada Kinerja Guru SMK Negeri 8 Palembang”.**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap disiplin kerja Guru SMK Negeri 8 Palembang?.
- 2 Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja Guru SMK Negeri 8 Palembang?.
- 3 Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 8 Palembang?.
- 4 Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja

Guru SMK Negeri 8 Palembang?.

- 5 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 8 Palembang?.

#### **(a) Pengertian Kinerjaguru**

Kinerja guru adalah suatu kemampuan seorang guru dalam mengaplikasikan kemampuannya sesuai dengan profesi guru yang dimilikinya, apakah hasil yang dicapai maksimal atau tidak.

## **2. Komunikasi Interpersonal**

#### **(a) Pengertian Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi Interpersonal adalah upaya menyampaikan informasi untuk mengirim pesan kepada orang lain dalam menentukan pendapat, menyatakan perasaan, fakta, pikiran kepada orang lain baik secara lisan/langsung, tulisan maupun menggunakan alat komunikasi yang canggih untuk dapat mempengaruhi orang lain dalam menerima informasi itu sehingga dapat membuat keputusan baik kepada atasan, bawahan dan rekan sejawat dalam suatu instansi atau organisasi. Secara

operasional komunikasi interpersonal terwujud dalam bentuk formal yaitu hubungan kerja vertikal, horizontal dan diagonal dan bentuk informal yaitu adanya interaksi sosial antara guru dalam jam mengajar dan di luar jam mengajar

### 3. Kepemimpinan

#### (a) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan, sifat, karakter atau kegiatan yang dimiliki oleh setiap pimpinan untuk menggerakkan atau mempengaruhi perilaku orang lain dengan memberikan bimbingan atau pengarahan, memberikan pengawasan ataupun contoh kepada orang lain agar mau bekerja secara baik, setia dan bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan sehingga tujuan dapat tercapai. Kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dari pembinaan, teladan, memberi perintah, komunikasi sehingga memotivasi bawahan sedemikian rupa melalui berbagai aktivitas yang dilakukan sehingga mau bekerja dengan baik dan bersedia bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi

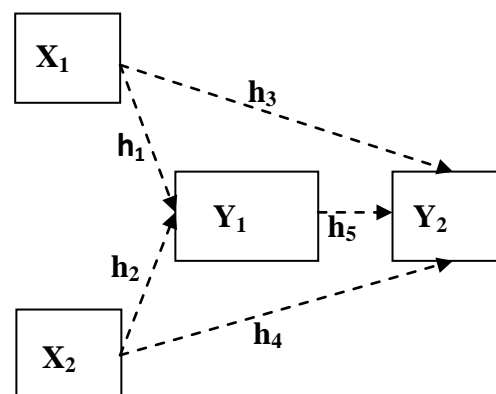
### 4. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah proses atau hasil pengarahan, pengendalian keinginan, dorongan, kepentingan demi suatu cita-cita atau mencapai tindakan yang lebih efektif. Secara operasional disiplin kerja guru terwujud dalam bentuk patuh terhadap tata tertib, patuh terhadap peraturan-peraturan, mentaati semua pedoman kerja, memenuhi standar kerja dan mempertahankan standar kerja secara konsisten.

#### Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar1. Kerangka Berfikir

#### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, hipotesis penelitian

yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1 Diduga terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Disiplin kerja Guru SMK Negeri 8 Palembang.
- 2 Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja Guru SMK Negeri 8 Palembang.
- 3 Diduga terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 8 Palembang.
- 4 Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 8 Palembang.
- 5 Diduga terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 8 Palembang.

## **B. METODE PENELITIAN**

### **Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMK Negeri 8 Palembang sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 60 orang.

### **2. Sampel dan Teknik Sampling**

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi.

Dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah sampel sebesar 60 orang maka penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi yaitu sebanyak 60 orang sebagai sampel uji coba sampel penelitian.

### **Defenisi Konseptual dan Operasional Variabel**

Sesuai masalah dan tujuan penelitian, variabel penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel terikat yaitu Kinerja Y (variabel endogen)
2. Variabel bebas (variabel eksogen) yaitu meliputi Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ).

### **Instrumen Penelitian**

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan Komunikasi Interpersonal,

Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja digunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *likert* yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal dengan perkiraan nilai jawaban pada setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden. Dengan menggunakan 4 instrumen yaitu instrumen Kepemimpinan, Motivasi dan Pengembangan Karir dan instrumen Kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan atau parameter yang akan diukur. (Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Selanjutnya dari kuisisioner-kuisisioner tersebut akan dilakukan uji validasi dan reliabilitas :

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suharsimi, 1998 berpendapat bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi

rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analisis* (CFA), dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) Skala validitas diproses dalam dua tahap : analisis validasi konvergen dan analisis validasi diskriminan. Validasi konvergen diuji dengan menggunakan tiga kriteria yang disarankan Fornel dan Larck (1981) yaitu :

1. semua item faktor loading harus signifikan dan bernilai  $> 0,70$
2. gabungan realibility (c)  $> 0,80$ .
3. *average variance extracted* (AVE)  $> 0,50$  atau *square root* dari AVE harus  $> 0,71$

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali terhadap gejala yang sama pula. Penelitian ini melakukan uji reliabilitas dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari

masing-masing item dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal apabila memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1978).

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap semua butir pertanyaan yang lolos uji validitas. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen, digunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Teknik ini dipilih karena merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna. Nilai *Cronbach's Alpha* semakin mendekati angka 1 mengindikasikan bahwa instrumen semakin tinggi reliabilitasnya. Nilai *Cronbach's* antara 0,80 s.d 1,0 dikatakan reliabilitas baik, nilai 0,60 s.d 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima, dan kurang dari 0,60 dikategorikan kurang baik (Sekaran, 1992).

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dalam hal ini lebih tepat dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang

lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. (Ulum, 2008).

Pengambilan keputusan atas penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Melihat nilai *outer weight* masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai *weight* yang disarankan adalah diatas 0.50 (positif) dan *T-statistic* diatas nilai 1.282 untuk  $p < 0.10$ ; 1.645 untuk  $p < 0.50$ ; dan untuk  $p < 0.01$ . Indikator yang memiliki nilai dibawah ketentuan tersebut harus didrop dari model dan kemudian dilakukan pengujian ulang.
2. Melihat nilai *innerweight* dari hubungan antar variable laten. Nilai *weight* dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah positif dengan nilai *T-statistic* diatas 1.282 untuk  $p < 0.10$ , 1.645 untuk  $p < 0.50$ ; dan 2.326 untuk  $p < 0.10$ .

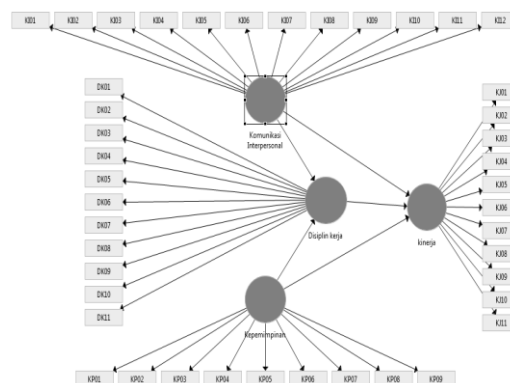


3. Hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variable laten menunjukkan arah positif dengan nilai *T-stasistic* diatas 1.282 untuk  $p < 0.10$ ; 1.645 untuk  $p < 0.50$ ; dan 2.326 untuk  $p < 0.01$ . *T-stasistic* diatas nilai 1.282 untuk  $p < 0.10$ ; 1.645 untuk  $p < 0.50$ ; dan untuk  $p < 0.01$ . Sebaliknya, Haditolak jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel menunjukkan arah

negative dan nilai *T-stasistic* dibawah nilai 1.282 untuk  $p < 0.10$ ; 1.645 untuk  $p < 0.50$ ; dan untuk  $p < 0.01$ .

Nilai t-tabel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,645 untuk signifikansi  $p < 0,05$ . Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai *cutoff* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan.

Analisis data dilakukan dengan bantuan Program *Partial Least Square* (PLS) versi 3.0.



**Gambar 2. Full Model SEM-PLS**

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data dengan Smart-PLS

Ada beberapa tahapan yang harus dilakukan pada penelitian dengan teknik pengolahan data menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS), yaitu:

#### 1. Pengukuran Model Variabel / *Outer Model*

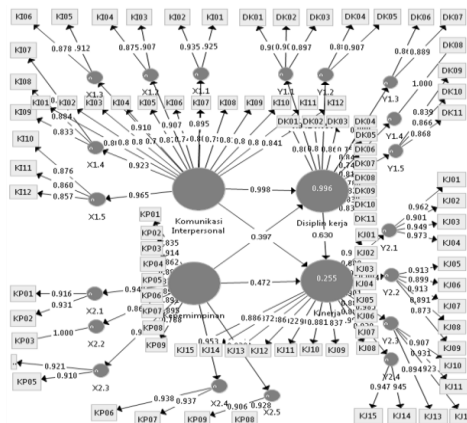
Pengukuran model variabel merupakan langkah untuk melihat validitas dan reliabilitas indikator pada model. Suatu model dinyatakan valid jika memiliki *loading factor* di atas 0,5, atau dengan kata lain *loading factor* yang lebih rendah dari

0,5 memiliki convergent validity rendah, sehingga factor loading yang lebih rendah dari 0,5 harus di drop dari model, sedangkan uji reliabilitas dilihat dari *composite reliability*, jika

nilainya lebih dari 0,7 maka menunjukkan nilai yang memuaskan, dan diperkuat lagi dengan melihat *cronbach's alpha*, disarankan memiliki nilai di atas 0,6.

Berikut ini gambar model setelah di lakukan kalkulasi melalui Smart-PLS :

**Gambar 3 Full Model setelah dikalkulasi 1**



**Gambar 3 Full Model**

Gambar di atas menunjukkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai lebih dari 0,5, sehingga dapat dikatakan sudah memenuhi *convergent validity*.

Secara rinci nilai *loading factor* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Selanjutnya dilihat nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 1 Composite Reliability dan Cronbach Alpha**

	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kinerja	0,984	0,983
Kepemimpinan	0,965	0,959
Komunikasi Interpersonal	0,960	0,955
Disiplin kerja	0,957	0,950

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* semua variabel di atas 0,7 dan nilai *cronbach's alphas* semua variabel di atas 0,6, sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur yang *fit*, hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang akan digunakan untuk mengukur variabel adalah *reliabel*.

Nilai *R-square* untuk variabel dependen adalah sebagai berikut :

**Tabel 3 Tabel *R-square* Variabel Dependen**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
<b>kinerja</b>	0,255	0,293	0,001	2,871	0,004
<b>Disiplin kerja</b>	0,996	0,996	0,089	13,368	0,000

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja memiliki nilai *r-square* sebesar 0,996, artinya bahwa variabel Disiplin kerja dapat dijelaskan oleh konstruk Komunikasi Interpersonal dan konstruk Kepemimpinan sebesar 99,6 %. Variabel Kinerja memiliki nilai *r-square* sebesar 0,255 artinya bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh konstruk Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan, dan

## 2. Pengukuran Struktur / *Inner Model*

Pengukuran Struktur / *Inner Model* digunakan untuk melihat hubungan antara variabel, melalui proses *bootstrapping*, parameter uji *T-Statistic* diperoleh untuk memprediksi hubungan antar variabel, selanjutnya model struktural dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan oleh *R-square* variabel dependen.

Disiplin kerja sebesar 25,5 %. Semakin tinggi nilai *r-square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural.

## Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada PLS didasarkan pada nilai yang terdapat pada analisis *structural model*,

tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai *t-statistic* dan nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu nilai-t

muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis ( $\geq 1.96$ ).

**Tabel 4** *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	P Values
Komunikasi Interpersonal -> Disiplin kerja	0,998	0,998	0,002	86,579	0,000
Kepemimpinan -> Disiplin kerja	0,397	0,393	0,120	3,304	0,001
Komunikasi Interpersonal -> kinerja	0,178	0,284	0,134	2,584	0,035
Kepemimpinan -> kinerja	0,472	0,463	0,098	4,826	0,000
Disiplin kerja -> kinerja	0,630	0,635	0,124	5,063	0,000

Hasil uji hipotesis melalui *inner model* dapat dilihat pada *path coefficient* seperti tabel 4 di atas, dan hasil dari masing-masing hipotesis dapat dijelaskan seperti berikut :

1. Hipotesis pertama : Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja Guru pada SMK Negeri 8 Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $86,579 \geq 1,96$ .
2. Hipotesis kedua : Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang., hal ini ditunjukkan

oleh t statistik sebesar  $3,304 \geq 1,96$ .

3. Hipotesis ketiga : Komunikasi Interpersonal Guru SMK Negeri 8 Palembang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang., hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar  $2,584 \geq 1,96$ .
4. Hipotesis keempat : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $4,826 \leq 1,96$ .
5. Hipotesis kelima : Disiplin kerja Guru Pada SMK Negeri 8

Palembang.berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GuruPada SMK Negeri 8 Palembang., hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar  $5,063 \geq 1,96$ .

### Pembahasan Hasil

Pada hasil uji **hipotesa pertama** menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang. Hal Ini Sesuai dengan penelitian Siswoyo Haryono (2012) mengkaji pengaruh Komunikasi Interpersonal, Sikap dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Provinsi Sumatera Selatan. Dalam penelitiannya didapat kesimpulan bahwa Komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai Sekretariat DPRD di Provinsi Sumatera Selatan

Pada hasil uji **hipotesa kedua** Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang, hal ini ditunjukkan hasil

pengujian uji t-statistik menerangkan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin. Dengan demikian hasil penelitian ini mengembangkan pendapat Sigit Wahyu Baskoro (2012) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Kesimpulan dari hasil penelitian ini ialah semakin efektif gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dalam memimpin dan memberikan arahan maka disiplin kerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. PLN (Persero) APD Semarang pun akan meningkat.

Pada hasil uji **hipotesa ketiga** menunjukkan bahwa : Komunikasi Interpersonal Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja GuruPada SMK Negeri 8 Palembang. Hal ini sesuai dengan teori yang mengacu pada Dalam sebuah organisasi atau dunia kerja,

Komunikasi memegang peranan penting. Dikatakan demikian karena keberhasilan berinteraksi dalam organisasi adalah melalui Komunikasi. Jika komunikasi dapat berjalan secara efektif, maka informasi dalam dinamika berorganisasipun akan berjalan lancar sehingga dapat mempercepat proses penyelesaian suatu pekerjaan. Sebaliknya, bila komunikasi terhambat, arus informasi pun tersendat, dan akibatnya tentu akan membuat suatu pekerjaan juga terlambat diselesaikan.

Komunikasi Interpersonal antar semua unsur dalam suatu pekerjaan akan sangat berdampak pada kinerja semua unsur yang ada dilingkungan dunia kerja tersebut. Hubungan antara Pimpinan dan Pegawai lainnya dalam organisasi kadang mengalami kendala serta kadang timbul hal yang tidak harmonis dalam bekerja. Untuk itu dalam suatu organisasi perlu mempelajari dan memahami tentang komunikasi Interpersonal agar terhindar dari persoalan komunikasi

Pada hasil uji **hipotesa keempat** menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang, Hal ini berarti Selain sebagai pemimpin, dipihak lain kepala sekolah juga sebagai manajer, yaitu melaksanakan tugas-tugas dalam membuat perencanaan, pengambilan keputusan, mengontrol dan menilai hasil, menyampaikan dan menjelaskan perintah, memecahkan konflik yang muncul, dan memupuk semangat bekerja dan belajar.

Oleh karena itu peningkatan kinerja guru juga menjadi tugas utama bagi kepala sekolah. Agar kinerja guru semakin meningkat, perlu adanya program program kegiatan yang diadakan oleh kepala sekolah untuk menunjang setiap kompetensi kinerja guru. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap kemajuan kinerja guru. Berdasarkan data yang udah didapat tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri 8 Palembang sudah berperan terhadap kinerja guru. Namun, masih terdapat beberapa kompetensi yang perlu ditingkatkan dan diberikan perhatian lebih agar peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi sangat

berperan terhadap kinerja guru. Melalui hal tersebut, maka otomatis kinerja guru akan semakin membaik.

Pada hasil uji **hipotesa kelima** menunjukkan bahwa Disiplin kerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang.

Disiplin kerja guru sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang paling penting karena semakin baik suatu kedisiplinan guru maka semakin tinggi disiplin kerja yang bisa diraih. Disiplin kerja bisa diartikan sebagai bentuk dari ketaatan atas perilaku seseorang guru di dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaan, tanpa adanya disiplin yang baik maka akan sangat sulit bagi sebuah sekolah khususnya SMK Negeri 8 Palembang untuk mencapai hasil optimal. Disiplin yang baik adalah cerminan terhadap besarnya rasa tanggung jawab seseorang guru akan tugas yang dia terima. Dengan

adanya sikap disiplin akan mendorong gairah kerja, untuk mewujudkan tujuan sekolah dalam mencerdaskan putra putri bangsa.

Jika dilihat dan dibandingkan pengaruh variabel langsung terhadap variabel mediasi, maka dapat dilihat dengan membandingkan *path coefficient* antara pengaruh langsung tanpa mediasi dan perkalian *path coefficient* pada variabel mediasi.

Dalam penelitian ini ada 2 pengaruh mediasi yang akan dilihat, masing-masing yaitu :

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang. dengan Disiplin kerja sebagai variabel mediasi.
  - a. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan kinerja memiliki nilai *Path coefficient* sebesar SMK Negeri 8 Palembang (P1)
  - b. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Disiplin kerja memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,998 (P2)
  - c. Hubungan Disiplin kerja dengan kinerja memiliki

nilai *path coefficient* sebesar 0,630 (P3)

Selanjutnya dibandingkan *path coefficient* antar pengaruh langsung dan pengaruh melalui variabel mediasi di dapatkan sebagai berikut :

Pengaruh langsung :  $P1 = 0,179$

Pengaruh melalui mediasi :  
 $P2 * P3 = 0,998 * 0,630 = 0,628$

Ternyata keduanya menghasilkan angka yang beda, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja bisa memediasi hubungan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang. dengan Disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

a. Hubungan Kepemimpinan dengan kinerja memiliki nilai *Path coefficient* sebesar 0,472 (P4)

b. Hubungan Kepemimpinan dengan Disiplin kerja memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,397 (P5)

c. Hubungan Disiplin kerjadengan kinerja memiliki nilai *path coefficient* sebesar 0,630 (P3)

Selanjutnya dibandingkan *path coefficient* antar pengaruh langsung dan pengaruh melalui mediasi di dapatkan sebagai berikut :

Pengaruh langsung :  $P4 = 0,472$

Pengaruh melalui mediasi:  $P5 * P3 = 0,397 * 0,630 = 0,250$

Ternyata *path coefficient* dari hubungan langsung lebih besar daripada *path coefficient* dengan variabel mediasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan bisa memediasi hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang.

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan dan saran yang akan dibahas pada bab ini.

##### Simpulan



Penelitian yang dilakukan Pada SMK Negeri 8 Palembang. dengan subyek penelitiannya adalah seluruh Guru pada Pada SMK Negeri 8 Palembang, bertujuan untuk melihat pengaruh Komunikasi Interpersonal, dan Kepemimpinan terhadap kinerja Guru dengan Disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Dari tujuan tersebut, dirumuskan Lima hipotesa, selanjutnya hipotesa diuji menggunakan *SEM* berbasis varian dengan menggunakan *smart-PLS*, dan hasil uji hipotesa dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesa pertama menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang. Semakin tinggi Komunikasi Interpersonal Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang, maka semakin baik pula tingkat Disiplin kerjanya.
2. Hasil uji hipotesa kedua menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri 8 Palembang berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Disiplin kerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang.

3. Hasil uji hipotesa ketiga menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang. Semakin baik Komunikasi Interpersonal Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang, maka semakin baik pula Kinerja dalam pekerjaannya.
4. Hasil uji hipotesa keempat menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang..
5. Hasil uji hipotesa kelima menunjukkan bahwa Disiplin kerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Pada SMK Negeri 8 Palembang.

Selanjutnya kesimpulan pada pengaruh mediasi variabel disiplin dan Kepemimpinan masing-masing adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja merupakan variabel mediasi hubungan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja. Sehingga berdasarkan kesimpulan tersebut, apabila kepala sekolah SMK Negeri 8 Palembang bermaksud meningkatkan Komunikasi Interpersonal untuk meningkatkan kinerja Guru, maka perlu melalui peningkatan Disiplin kerja.
2. Disiplin kerja merupakan variabel mediasi hubungan Kepemimpinan terhadap kinerja. Sehingga berdasarkan kesimpulan tersebut, apabila kepala sekolah SMK Negeri 8 Palembang bermaksud meningkatkan Kepemimpinan agar kinerja meningkat, maka perlu melalui peningkatan Disiplin kerja.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dihasilkan pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Saran untuk kepala sekolah SMK Negeri 8 Palembang.

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan *Smart-PLS*, maka dapat disarankan kepada kepala sekolah SMK Negeri 8 Palembang, untuk program peningkatan kinerja. Dari 3 variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap kinerja, yaitu Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan, dan Disiplin kerja, semuanya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja,. Namun dari ketiga variabel tersebut, dapat diprioritaskan peningkatan Kepemimpinan. Karena dari 9 indikator Kepemimpinan., 1 indikator memiliki nilai *loading factor* yang cukup tinggi, yaitu lebih dari 0,9.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lainya terhadap kinerja Guru selain ketiga variabel tersebut untuk menemukan karakter dan perilaku Guru di Pada SMK Negeri 8 Palembang yang berpengaruh

secara positif signifikan terhadap kinerja, dan hasil pada penelitian ini juga sangat mungkin berbeda untuk fokus (variabel) yang lain.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi III. Jakarta : Rineka Cipta.
- Davis, Keith and Jhon W. Newstrom, 2006. *Prilaku Dalam Organisasi*, Terjemahan Agus Dharma dan Alson Sinaga. Jakarta : Airlangga.
- De Cenzo, David A. And Stephen P. Robbins, 2006. *Human Resource Management*. New York : Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, Gary, 2007. *Human Resource Management*. New Jersey : A. Simon & Schuster Company.
- Djamaludin, M.Arif. 2003. *Persiapan dan Seleksi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sekolah Tinggi Manajemen IMMI.
- Fisher, Robert, 2009, *Organizational Communication*. New Jersey : A.Simon & Schuster Compeny.
- Flippo, Edwin B. and Moh. Mahmud, 2005, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Airlangga.
- Ghozali, Imam (2008) .Structural Equation Modeling Metode Altenatif dengan Partial Least Square. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2015) .Structural Equation Modeling Metode Altenatif dengan Partial Least Square. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Edisi revisi.
- Husein, Umar. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_, 2003. *Metode Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2003. *Strategic Management in Action* PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University.
- Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama, Jakarta : Gramedia.

- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulbahri Madjir dkk, 2014. *Pedoman Penulisan Tesis*, Unsri Press, Palembang
- T. Hani Handoko, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty
- Thomson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Salemba Empat, Jakarta.
- Undang-Undang Guru dan Dosen, 2005. Sinar Grafika, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Depdiknas. Jakarta.
- Walinono, 2007, Pendidikan di Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta.
- William, Keith Davis, 2008. *Human Resourcesa and Personel Management*, Mc Graw-Hill, Fourth Edition.